

# 第19期 定時株主総会

---

2020/12/25

株式会社ピアズ

東証マザーズ 7066



議長

代表取締役社長

桑野 隆司



# 監查報告

---



# 報告事項

---

第19期（2019年10月1日から2020年9月30日まで）  
事業報告及び計算書類報告の件



# 事業報告



# 対処すべき課題

① 優秀な人材の確保及び柔軟な働き方の提供

② 当社グループの事業領域の拡大

③ 本部機能の強化

④ 新型コロナウイルス感染症への対応

# 対処すべき課題

① 優秀な人材の確保及び柔軟な働き方の提供

エキスパート人材の獲得

裁量労働制の導入及び副業・兼業の解禁



事業基盤の強化及び生産性向上

# 対処すべき課題

② 当社グループの事業領域の拡大

既存事業の拡大

新規事業開発 (AI・5G・XR)

M&Aや事業提携



今後の継続的な成長

# 対処すべき課題

## ③ 本部機能の強化

**本部機能の強化・充実  
営業部門と間接部門の連携**



**事業拡大に備えた体制の構築**

# 対処すべき課題

④ 新型コロナウイルス感染症への対応

**感染予防・感染拡大防止策の徹底  
生活様式の変化に対応したサービス開発**



**当グループの体制強化と収益性向上**

# 企業集団の現況に関する事項

- 事業の状況
- 直前3事業年度の財産及び損益の状況
- 重要な親会社及び子会社の状況
- 主要な事業内容
- 主要な営業所
- 使用人の状況
- 主要な借入先の状況
- その他企業集団の現況に関する重要な事項

3～10頁

# その他事業報告の各項目

- 株式の状況
- 新株予約権等の状況
- 会社役員の状況
- 会計監査人の状況
- 業務の適正を確保するための体制及び当該体制の運用状況
- 会社の支配に関する基本方針

11頁～24頁

# 計算書類

- 連結貸借対照表
- 連結損益計算書
- 連結株主資本等変動計算書
- 連結注記表

25頁～39頁

- 
- 貸借対照表
  - 損益計算書
  - 株主資本等変動計算書
  - 個別注記表

40頁～45頁

# 決議事項

---

第1号議案  
剰余金処分の件



# 決議事項

---

第2号議案  
取締役7名選任の件



# 決議事項

---

第3号議案  
監査役2名選任の件



# 質 疑 応 答

---

オンライン参加の方は  
こちらのフォームより  
ご質問ください



株式会社ピアズ  
第19期定時株主総会

議案採決



株式会社ピアズ  
第19期定時株主総会

閉 会



株式会社ピアズ  
会社説明会

# 中期経営方針について

---



# 中期経営方針公表の背景

- 公表の趣旨  
弊社ビジネスモデル、スケーラビリティを明瞭にすることで認知度を向上する
- 中期経営方針のポイント
  - ①事業セグメントを3つに分割し、開発部門を設置
  - ②新しい事業領域・顧客領域への進出を明示
  - ③投資戦略の明確化

\*中期経営方針発表及び資料は弊社HPよりご覧頂けます。

(動画)

弊社HP>IR投資家情報>ページ下部 IR MOVIE

(資料)

弊社HP>IR投資家情報>IR NEWS 11月13日 適時開示

中期経営計画（2021年9月期～2023年9月期）策定に関するお知らせ

# 投資家様からのQ&A紹介

## Q1. 前期業績について

- 売上の構成について当初計画と実績はどのようになっていたか
- コロナの影響を受けた点と対応策、現状はどうなっているか

## Q2. 当期計画について

- 売上の伸びに対して利益が伸びない理由と具体的にどのような投資を行なうのか
- 店舗DXが大きく伸長するはどういう計画か、具体的にどのような事業で伸ばすのか

## Q3. 中期経営方針について

- 中経での数字の見通しは？
- ドコモの中核ビジネスがどうなっていくのか？影響は？
- 業務提携、資本提携戦略は？

株式会社ピアズ  
会社説明会

# ピアズの理念浸透

---

～変化適応力の強化に向けて～



# 自己紹介



work color innovation

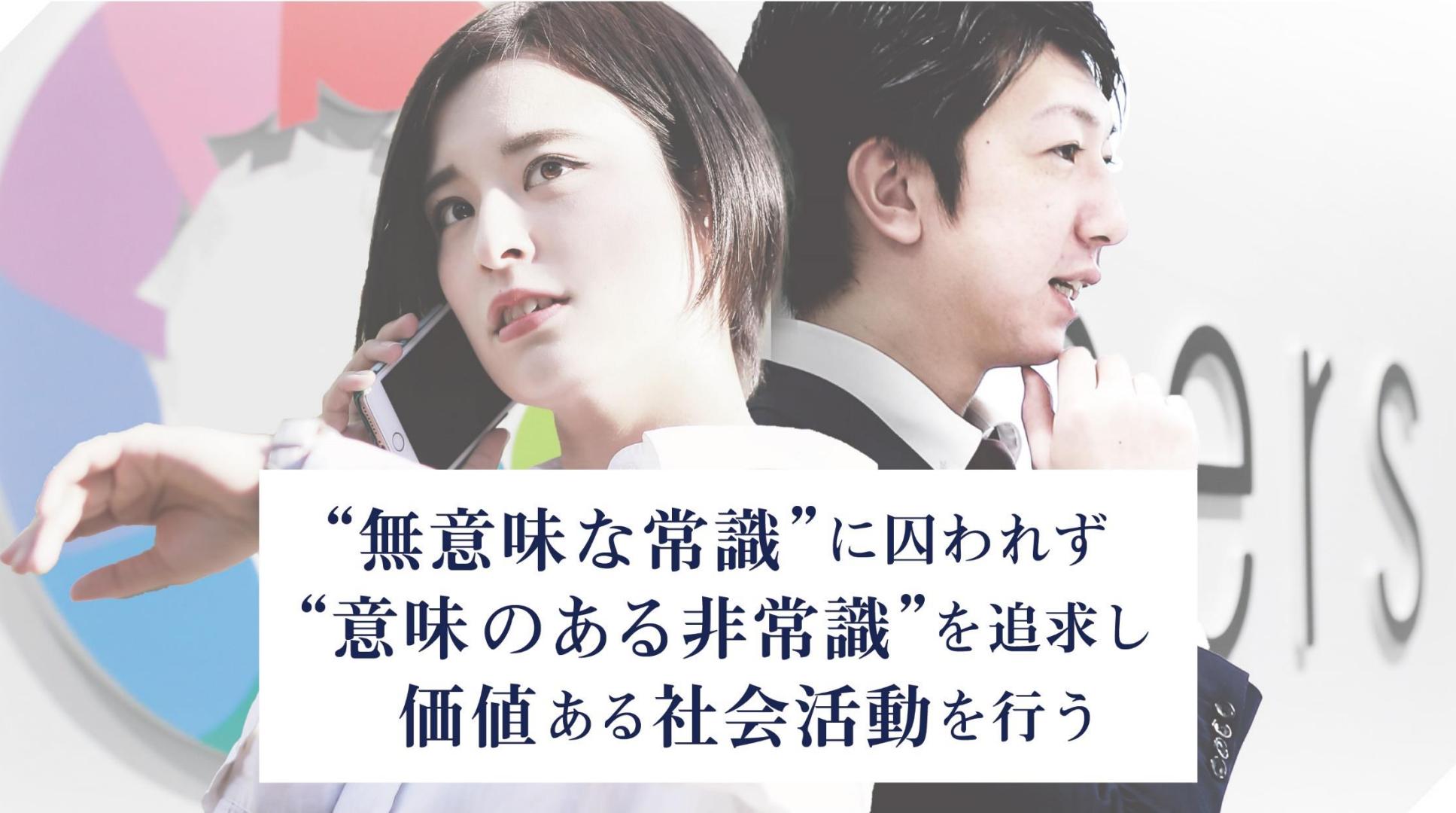


末廣 樹理菜  
SUEHIRO JURINA

- 2018年4月新卒入社（3年目）
- 人事部採用担当／社長秘書
- 千葉県野田市出身
- Twitterフォロワー6,900人
- 座右の銘  
「自分の選択を正解にする」

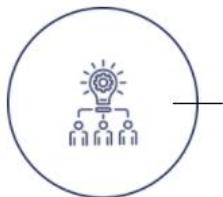
# 企業理念

work color innovation



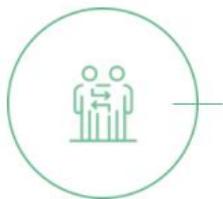
“無意味な常識”に囚われず  
“意味のある非常識”を追求し  
価値ある社会活動を行う

# ミッショントリニティ／約束／イズム（行動指針）



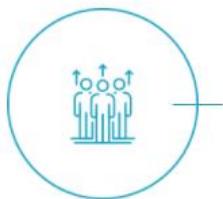
## MISSION 01

我々は、すべてのステークホルダーが満足できる企業のあり方を模索し、追求し続けることで幸福ある未来を実現する。



## MISSION 02

我々は、顧客の立場に立ち、客観的視野を持って問題解決やニーズの実現をサポートし、顧客の将来的な発展に寄与する。



## MISSION 03

我々は、積極的に人材を雇用し、社会に役立つ人財を育成することで社会の発展に貢献する。

## 03 Promise

# 約束

- 前向きな気持ちを忘れません。
- 人として間違ったことはしません。
- 陰湿痴は言いません。
- 困っている人を助けています。
- 思いやる心を大切にします。

### ① 向上心

常に学ぶ気持ちを忘れず、日々の成長を求める努力をします。

### ② 誠実

標準の立場に立って、自分のことのように考え、共に責任を持って行動します。

### ③ チームワーク

仲間を感じ、目的を共有し、助け合います。

### ④ 意欲

標準に「できません」とは言わず、チャレンジ精神を持って取り組みます。

### ⑤ 感謝

感謝の気持ちを忘れず、良い信頼関係を築く努力をします。

### ⑥ プロ意識

常に標準のニーズを考え、同時に違うための行動をします。

### ⑦ マナー

会社の顔として持りを持てる、好印象を残る無いを心がけます。

### ⑧ 気配り

周囲がどう感じるかを客観的に想定、考へるとと思うことをします。

### ⑨ 探究心

わからないことをわからないままにせず、わかるまで考え方を留します。

### ⑩ 自律

自らを正し、周囲に恩恵し、互いを伸ばし合う努力をします。

### ⑪ 自発

「誰か」ではなく「自分」がという気持ちで積極的に行動します。

# 理念浸透の仕組み

認識

- 理念の言語化（理念ウォールやクレドカード）

理解

- 理念教育（カンパニープレゼン※入社時研修）

行動

- 理念や行動指針に基づくフィードバック／評価

浸透

- 行動基準／判断基準がそろう

組織拡大に伴う判断スピードの衰えを防ぎ「**変化適応**」が可能になる

# 様々な実績

workcolor innovation



自社で実践してきたことをサービス展開。  
⇒その結果、様々なところで高評価を得る。



- 2017年 日本経営品質賞受賞
- 2018年 ホワイト企業大賞受賞
- 2019年 グッドカンパニーワード 特別賞受賞
- 2019年 ホワイト企業アワード “働きがい部門” 受賞
- 2019年 「働きがいのある会社」ランキング  
小規模部門受賞
- 2019年 King Abdulaziz Quality Award
- 2019年 東証マザーズ上場 (IPO)

# 非常識な組織

workcolor innovation



# 非常識な

## 教育制度

## 福利厚生

## 社内ルール



# 意味のある非常識

workcolor innovation



入社半年前から  
内定者教育

# 教育制度（内定者育成）

新卒採用では弊社の価値観に合う人材を厳選して採用

## 新卒育成プログラム例

### 入社前

トップ・役員による経営者プログラム  
リーダーシップやプロ意識、  
企業価値分析など経営者視点による育成を行う

### 入社後

新入社員だけの仮想会社設立  
投資回収の計画を自分たちで計画

### 毎月

月次の収支報告と今後の計画

組織マネジメントと事業採算感覚のある  
コンサルタントへ

事業責任者

管理職

### 内定者と社長のスカイプ面談



### 内定者合宿



### 企業価値分析



### リーダーシッププログラム



入社半年前から代表及び経営幹部による育成プログラムを実施し、  
理念の浸透及び人材の即戦力化を図る

# 意味のある非常識

workcolor innovation



こどもが当たり前に  
オフィスにいる会社



# 福利厚生（子連れ出社）



# 意味のある非常識

workcolor innovation



## 徹底した環境整備



# 社内ルール（環境整備）



この後オフィスツアーにて詳細ご案内

# チャレンジを生み出すための取り組み



work color innovation

- ◆事業計画のプロからフィードバック
- ◆採用されれば即事業化、軍資金とチームを提供
- ◆1年目でもプロジェクト責任者に！
- ◆入賞10万円。採用されれば100万円

# Peers Next Innovation

ピアズに関わる全ての人が参加可能。役員まで参加するガチンコバトル

## Twitterを通じて採用を強化



福井 滉哉



土肥 慎一郎



三坂 未来



棕田 朱音



三船 愛奈



松谷 友理恵



加藤 里沙



井出 幸之助



栗田 智代



川崎 篤



金井 遊



社員が生の声を配信

# Peers × Twitter

workcolor innovation



Peers 30人の志士たち「切り捨て御免のドS人事」  
仁愛の女剣士

末廣樹理菜◆社長秘書の独り言  
@jurinasuehiro

末廣樹理菜◆元社長秘書のひとりごと  
@jurinasuehiro

とある経営者から弊社代表への質問。

「従業員の、働くことに対するモチベーションを維持するために何をしていますか？」

ズレを感じた。

どんなズレか？

「モチベーションって会社や社長が管理するものなんだ😭」っていうこと。

モチベーションなんて  
自分で管理して当たり前だと思ってる。

末廣樹理菜◆元社長秘書のひとりごと  
@jurinasuehiro

「報連相」を「報連提」にしたい。

報告・連絡・提案

「相談」だと  
どうしましようか？と、どちらかというと他力本願な  
感じが大きくなる。

そうではなく  
○○が良いとは思うのですがどうでしょう？  
と自身の意見を持った上で上司に壁打ちしながら基準  
を理解し自己判断できるようにしていくべきかと



働くは人のために働く。やで  
工場はそんな会社が好きやねん。

安田繪理奈@会社をこよなく愛する採用担当  
@YaSuDA\_ERINA



安田繪理奈//会社を愛する採用担当 @YaSuDA\_ERINA  
学生にマジで言いたい。

自分を持ちなさい。

なぜ適当に企業を選ぶ？  
自分の人生テキトーですか？  
本気なら自分に対しても覚悟と信念が必要じゃない？

真剣に向き合いたいんですよ。  
こっちは。



安田繪理奈//会社を愛する採用担当 @YaSuDA\_ERINA  
大手かベンチャーか  
迷ってるんですね～

この言葉そのうちなくならないかなって思ってる。

いや、基準そこじやなくない？  
迷うところじゃないよ。って。

あなたがどうなりたいのか？  
どんな大人、どれだけ稼ぎたいのか？  
それ次第で答えは見えるはず。

って思う。



社長秘書で培った愛されるビジネスマンの  
コツや、仕事スタンスについて日々発信中。



「働くは人のために働くやで。」  
日々の学生との対話や会社の中での  
気づきを発信中。

# “オフィスツアー”



# THANKS!!

ご静聴ありがとうございました。